

## Tingkat Religiusitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aura Seed Indonesia

Muh. Anas Haris<sup>1</sup>, Ahsin Daroini<sup>2</sup>

<sup>1</sup>CV Auraa Seed Indonesia

<sup>2</sup>Magister Agribisnis Pascasarjana Universitas Kadiri, Kediri

Email: anasharis17@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh religiusitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat CV. Aura Seed Indonesia yang semua beragama Islam atau muslim. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden yang diambil dari karyawan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan Likert Scale dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas dan motivasi kerja memiliki hubungan yang linear dengan variabel kinerja. Berdasarkan uji T yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel religiusitas dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Adapun berdasarkan uji R square yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel religiusitas dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 74,3% terhadap variabel kinerja.

**Kata kunci:** Kinerja, motivasi kerja, religiusitas.

### Abstract

This study aims to examine the effects of religiosity and work motivation towards the performance of muslim employees of CV. Aura Seed Indonesia Head Office. This study is using quantitative approach. The number of samples in this study are 55 respondents which taken from employees by using simple random sampling technique. This study use questionnaires measured using Likert Scale and analyzed using SPSS 21 program. The results of this study indicate that the religiosity and work motivation variable has a linear relation with performance variable. Based on the T test, the result shows that the variable religiosity and work motivation has a significant influence towards the performance variable. Based on the R square test, the result shows that religiosity and work motivation variable have influence equal to 74,3% to performance variable.

**Keywords:** religiosity, work motivation, performance.

### A. Latar Belakang Teoritis

Pada era modernisasi saat ini, perusahaan dihadapkan oleh persaingan bisnis yang semakin ketat. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk dapat terus memperhatikan komponen-komponen pendukung keberhasilan perusahaannya agar tidak kalah dalam persaingan bisnis. Dalam berjalannya suatu perusahaan, komponen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang paling utama dalam mendukung keberhasilan perusahaan, sehingga potensi sumber daya manusia perlu *diupgrade* dan dikelola dengan baik agar mampu bersaing dalam persaingan global ([www.pikiran-rakyat.com](http://www.pikiran-rakyat.com)). Hal tersebut didasarkan oleh alasan bahwa meskipun perusahaan memiliki adanya modal yang besar dan teknologi yang canggih, namun jika sumber daya manusianya tidak dapat

profesional dalam mengelolanya maka hal tersebut tidak akan ada artinya.

Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian kepada sumber daya manusia atau karyawannya dengan memahami faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan merupakan suatu sikap atau aktivitas yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya selama jam kerja berlangsung. Kinerja karyawan akan menunjukkan kualitas dan kuantitas yang menunjukkan seberapa besar prestasi kerjanya. Dengan adanya perhatian kepada karyawan tersebut diharapkan dapat menjadikan kinerja karyawan agar terus optimal sehingga dapat mewujudkan tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan (Budiharjo, 2019).

Kinerja karyawan yang optimal dapat diwujudkan dengan adanya dorongan motivasi yang dapat mendukung suasana psikologis karyawan, karena karyawan yang tidak produktif dalam bekerja salah satunya adalah disebabkan karena terdapat *problem* dalam motivasi kerjanya (Brahmasari dan Suprayetno, 2018). Pernyataan tersebut juga dibuktikan oleh penelitian yang juga telah dilakukan oleh Fahrullah (2016) di Rumah Sakit Islam yang berada di Tulungagung, dimana berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya motivasi karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerjanya.

Adapun suasana psikologis yang dapat mendukung motivasi kerja karyawan tersebut salah satunya adalah dapat diwujudkan melalui adanya faktor agama atau religiusitas karyawan. Hal ini dikarenakan setiap agama pasti akan mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga agama memiliki peran sebagai suatu sistem yang memberikan norma atau aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau *filter* bagi seseorang dalam melakukan segala aktivitasnya termasuk dalam aktivitas bekerja. Hal tersebut dikarenakan menurut Glock dan Strak dalam Ancok dan Suroso (1994:76) religiusitas diwujudkan oleh seseorang yang beragama dengan tidak hanya mewujudkannya melalui kegiatan ritual keagamaan saja, namun religiusitas juga diwujudkan oleh seseorang yang beragama dengan mewujudkannya dalam setiap aspek kehidupan dan setiap kegiatan yang dilakukan dengan didorong oleh adanya kekuatan supranatural, dimana religiusitas tersebut dapat didukung oleh beberapa dimensi atau indikator yang antara lain adalah keyakinan, pengetahuan agama, pengalaman, praktek agama, dan pengamalan.

Menurut Amaliah *et al* (2015), dengan adanya religiusitas maka seseorang yang beragama seharusnya akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam setiap aktivitasnya, yaitu sesuai dengan norma dan aturan yang telah diatur dalam agamanya. Dalam Agama Islam, setiap manusia dituntut untuk melaksanakan ajaran agama Islam secara menyeluruh. Dengan demikian implementasi nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari-hari merupakan suatu hal yang wajib untuk dilakukan bagi seorang

muslim sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada Allah SWT (Anwar *et al*, 2018).

Adapun menurut Sulistyio (2021) menyatakan bahwa religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, karena jika karyawan memiliki tingkat religiusitas yang semakin tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang baik juga akan semakin tinggi. Hal ini juga dibuktikan oleh beberapa peneliti lain yang melakukan penelitian mengenai religiusitas. Berdasarkan hasil penelitian yang juga telah dilakukan oleh Adhim (2019) dimana penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap prestasi kerja pegawai alumni dan bukan alumni pesantren yang bekerja di Kantor Departemen Agama Kabupaten Bangkalan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap prestasi kerja pegawai, dimana pegawai yang merupakan alumni pesantren memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi.

Sementara itu, berdasarkan penelitian Yusuf (2015) yang meneliti pengaruh religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan yang bekerja di perbankan syariah yang ada di Kota Balikpapan juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja yang ditelitinya. Hal ini berarti prestasi atau kinerja karyawan yang optimal yang diharapkan baik oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri tidak terlepas dari tingkat religiusitas yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Dengan demikian berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa adanya faktor agama dapat memungkinkan terwujudnya kinerja yang optimal. Jika manusia yang religius dapat menjadi persepsi karyawan, maka hal tersebut akan berpotensi terwujudnya motivasi karyawan yang dapat mewujudkan kinerja yang optimal. Hal tersebut dikarenakan adanya rasa menerima suatu amanah dari Allah, maka kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan berusaha untuk selalu ditingkatkan dengan tujuan untuk menjalankan amanah yang telah dititipkan padanya (Khasbulloh, 2018). Dengan demikian, karyawan termotivasi bahwa pekerjaan yang dilakukan bukanlah semata-mata untuk

mendapatkan gaji atau jabatan yang tinggi, melainkan pekerjaan juga dilakukan untuk mendapatkan balasan ataupun pahala dari Allah SWT.

CV. Aura Seed Indonesia merupakan perusahaan dalam negeri yang bergerak dibidang pertanian, khususnya sebagai produsen benih hortikultura dengan skala nasional. Pada bulan september 2006 secara resmi CV. Aura Seed Indonesia berdiri dengan Siup nomor: 51/13-27/pk/ix/2006. Tanggal 11 Desember 2012 mendapat Sertifikat Sistem Manajemen Mutu. Kantor pusat CV. Aura Seed Indonesia beralamatkan di Jln. Ki Hajar Dewantoro 207 Kel. Bringin Kec. Badas Kab. Kediri. dimana perusahaan ini merupakan perusahaan yang dikenal sebagai perusahaan yang sanggup memberikan kontribusi nyata yang dapat diukur baik pada keberhasilan perusahaan itu sendiri maupun pada kesejahteraan staff atau karyawannya yang searah dengan misi dan tujuan perusahaan. Adapun ditengah kompetisi bisnis yang semakin ketat bersaing, adanya keberhasilan perusahaan CV. Aura Seed Indonesia yang dapat memberikan kesejahteraan baik bagi karyawan maupun perusahaan tentunya tidak terlepas dari optimalnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan observasi dan pengamatan yang telah dilakukan di Kantor Pusat CV. Aura Seed Indonesia memperlihatkan bahwa perusahaan tersebut memiliki berbagai kegiatan keagamaan seperti istighosah rutin, doa bersama, kajian agama, sholat berjamaah dan lain sebagainya.

Adapun berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti rumuskan maksud dalam penelitian ini yaitu untuk menguji: apakah religiusitas dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat CV. Aura Seed Indonesia?

## B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Peneliti menggunakan metode survey untuk memperoleh data yang berdasarkan keadaan yang sebenarnya pada objek penelitian tanpa diubah atau dimodifikasi, yaitu melalui observasi atau pengamatan dan kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu apakah variabel religiusitas (X1) dan variabel

motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pada karyawan yang bekerja di Kantor Pusat CV. Aura Seed Indonesia. Indikator yang digunakan pada variabel religiusitas antara lain adalah keyakinan, pengetahuan agama, pengalaman, praktek agama, dan pengamalan, serta variabel motivasi kerja adalah prestasi, pengakuan / penghargaan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab, sedangkan untuk variabel kinerja dalam penelitian ini, indikator yang digunakan antara lain adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan dalam bekerjasama.

Populasi jumlah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pusat CV. Aura Seed Indonesia yaitu sebanyak 115 karyawan. Namun dalam penelitian ini hanya menggunakan populasi yaitu sebanyak 55 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu dengan memberikan kuesioner kepada karyawan secara acak tanpa membedakan. Adapun dalam penentuan jumlah sampel untuk menentukan jumlah yang tepat dalam mewakili seluruh populasi, rumus slovin digunakan oleh peneliti. Adapun batas toleransi kesalahan yang digunakan oleh peneliti untuk perhitungan jumlah sampel dengan rumus slovin adalah dengan menggunakan batas toleransi kesalahan sebesar 10%, sehingga dari populasi sebanyak 115 karyawan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 55 karyawan yang menjadi responden.

Data yang didapatkan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dimana data primer didapatkan melalui kuesioner dan observasi, sedangkan data sekunder didapatkan melalui website resmi perusahaan CV. Aura Seed Indonesia data statistik dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan uji linearitas serta uji hipotesis yang menggunakan uji R *square* dan uji T yang dibantu oleh program SPSS 21.

## C. Hasil Dan Pembahasan

### Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini berfungsi untuk mengetahui apakah variabel religiusitas (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) memiliki

hubungan yang linear atau tidak. Apabila nilai signifikansi hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan nilai  $> 0,05$  maka variabel-variabel tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear. Adapun pada penelitian ini, berdasarkan hasil analisis pada uji linearitas yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa nilai signifikansi pada variabel religiusitas dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja menunjukkan nilai sebesar 0,743 yang artinya adalah variabel religiusitas ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) memiliki hubungan yang linear, karena nilai signifikansinya adalah lebih dari 0,05.

### Uji R Square

Hasil uji koefisien determinasi atau R Square antara variabel religiusitas ( $X_1$ ) dan dalam menjelaskan variabel kinerja ( $Y$ ) disajikan pada tabel berikut :

**Tabel Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	keterangan
Motivasi Kerja	0,773	0,866	Reliabel
Kinerja	0,831	0,887	Reliabel
Religiusitas	0,861	0,891	Reliabel

Sumber: Output Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan analisis data yang tercantum pada tabel tersebut, menampilkan nilai R sebesar 0,627, sedangkan R square pada tabel menampilkan nilai sebesar 0,393. Maka, dari hasil analisis yang tercantum dalam tabel tersebut dapat diartikan bahwa uji R square yang diperoleh menggunakan model regresi tersebut mampu menjelaskan bahwa persentase pengaruh variabel religiusitas terhadap variabel kinerja adalah sebanyak 39,3%, sedangkan sisa persentase sebesar 60,7% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain diluar religiusitas.

### Uji T

Uji T pada penelitian ini berguna untuk mengetahui apakah variabel religiusitas ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $x_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Jika nilai signifikansi menunjukkan nilai  $< 0,05$  maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis hipotesis yang

dilakukan dengan Uji T yang telah dilakukan maka didapatkan hasil sebagaimana tabel berikut:

**Tabel Path Coefficient (Uji Hipotesis)**

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
Motivasi Kerja -> Kinerja	0,520	0,515	0,119	4,371	0,000	Hipotesis diterima
Religiusitas -> Kinerja	0,309	0,332	0,095	3,246	0,001	Hipotesis Diterima

Sumber: Output Smart PLS 4, 2025

Dari hasil pengolahan data yang tertera pada tabel tersebut dapat menampilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05, yang artinya variabel religiusitas ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang mengatakan adanya pengaruh signifikan antara religiusitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat CV. Aura Seed Indonesia adalah diterima.

### Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian linearitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi hasil uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel religiusitas ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ), dimana nilai signifikansi pada hasil Uji T menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear. Selain itu berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan pada Uji T menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga dapat diartikan bahwa variabel religiusitas ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Berdasarkan analisis statistik tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan muslim Kantor Pusat CV. Aura Seed Indonesia.

Sebagaimana dengan fungsi agama menurut Jalaluddin (2009:313) bahwa salah

satu fungsi agama adalah sebagai *social control* atau suatu sistem yang memberikan norma dan aturan yang menjadi suatu acuan manusia dalam bertindak, dimana dengan adanya acuan tersebut menjadikan manusia tidak dapat bertindak bebas dan semena-mena melainkan dibatasi oleh perintah dan larangan yang telah diatur dalam agama. Dengan demikian adanya religiusitas ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika karyawan memiliki jiwa religiusitas maka kemungkinan adanya tindakan penipuan, kecurangan, ketidak-disiplinan dalam bekerja dan tindakan negatif lain yang dapat merugikan perusahaan sangat kecil untuk terjadi karena tentunya suatu bentuk pelanggaran adalah dilarang dalam agama. Karyawan yang terdapat jiwa keagamaan atau religiusitas dalam dirinya, sudah seharusnya jika karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak. Hal ini dikarenakan bahwa tentunya setiap agama pasti mengajarkan umatnya untuk selalu melakukan yang terbaik, dimana dalam hal ini pekerjaan akan berusaha dilakukan oleh karyawan dengan profesional dan melakukan yang terbaik karena hal tersebut dilakukan bukan semata-mata untuk mendapatkan gaji atau jabatan yang tinggi, melainkan pekerjaan juga dilakukan untuk menggapai ridho Allah SWT.

Selain religiusitas Motivasi karyawan di perusahaan harus menjadi perhatian serius untuk mengelola sumber daya manusia. Mereka dituntut profesional dalam menyelesaikan kewajiban kerja (Novrianda et al., 2012). Motivasi merupakan daya dorong bagi pekerja. Tanpa motivasi, pekerja tidak bekerja maksimal padahal ini akan berkontribusi pada kinerja dan produktivitas. Peran motivasi kerja ditunjukkan oleh beberapa studi empiris. Menurut Burns dan Alexander (2020) motivasi yang baik dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Kaitanya dengan perusahaan dan kinerja karyawan adalah motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap. Tingkah laku karyawan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Artinya, bahwa

tingkah laku karyawan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara religiusitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan muslim Kantor Pusat CV. Aura Seed Indonesia. dimungkinkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dikarenakan berdasarkan observasi yang telah dilakukan, peneliti melihat adanya beberapa kegiatan keagamaan yang sering dilakukan pada sela-sela waktu kerja karyawan di Kantor Pusat CV. Aura Seed Indonesia.. Adapun kegiatan tersebut antara lain adalah ceramah yang rutin dilakukan, kegiatan doa bersama setiap sebelum dimulainya waktu kerja, kegiatan istighosah yang juga rutin dilakukan, dan sebagainya. Dengan adanya kegiatan-kegiatan tersebut tentunya dapat mendorong faktor agama dalam suasana psikologis karyawan, dimana hal tersebut dapat mendukung kinerja karyawan yang lebih baik.

Hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap kinerja ini juga didukung oleh hasil penelitian yang sebelumnya telah diteliti oleh Adhim (2009) pada pegawai Kantor Departemen Agama Kabupaten Bangkalan, dimana hasil penelitian yang telah dilakukannya mengemukakan adanya pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap prestasi kerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang telah diteliti oleh Yusuf (2015) pada karyawan perbankan syariah di Kota Balikpapan. Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa antara religiusitas dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat, yang artinya religiusitas memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan literatur yang ada, penelitian ini juga didukung oleh penelitian Osman-Gani, et al (2010) dimana pada penelitian tersebut menjelaskan bahwa sudah seharusnya jika pemimpin perusahaan mempersiapkan adanya kerangka kerja dengan praktik religiusitas atau keagamaan. Hal ini disebabkan karena adanya religiusitas dapat menjadi suatu motivasi tersendiri bagi

karyawan yang penting bagi suasana psikologis karyawan yang dapat mendukung karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Adapun berdasarkan pengujian *R square* pada penelitian ini, telah dikemukakan bahwa persentase pengaruh religiusitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan muslim Kantor Pusat CV. Aura Seed Indonesia adalah sebesar 39,3%, sementara itu terdapat 60,7% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dalam hal ini persentase pengaruh sebesar 39,3% menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang tidak terlalu dominan tersebut setidaknya dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga adanya kerangka kerja dengan praktik religiusitas perlu dipersiapkan oleh perusahaan demi mendukung kinerja karyawan yang lebih optimal yang tentunya dapat mendukung tercapainya visi, misi, serta tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel religiusitas memiliki hubungan yang linear terhadap variabel kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga menjawab rumusan masalah bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim Kantor Pusat CV. Aura Seed Indonesia. dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diajukan untuk perusahaan adalah lebih baik perusahaan tetap mempertahankan dan lebih mempersiapkan kerangka kerja dengan praktek religiusitas, karena meskipun persentase pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan tidak terlalu mendominasi, namun setidaknya adanya religiusitas tetap memiliki pengaruh yang tentunya dapat mendukung optimalnya kinerja karyawan. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel independen lain karena berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, persentase yang mempengaruhi kinerja selain adanya religiusitas juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Kemudian, untuk penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian pada objek yang berbeda agar hasil penelitian dapat menjadi pembandingan dan juga dapat digeneralisasikan.

#### E. Referensi

- Adhim, F. 2019. Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni dan Bukan Alumni Pesantren (Studi pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan). *Jurnal Modernisasi*. Vol. 5 (2): hal. 128 – 154.
- Amaliah, I., et al. 2015. *The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre. Science Direct*.
- Ancok, D., dan Suroso, F. 2016. *Psikologi Islami (Solusi Islam Atas Problem – Problem Psikologi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Anwar, M. K., et al. 2018. *Religios Aspect of Sharia Bank Employees. IOSR-JEF*. Vol. 9 (1): hal. 24-27.
- Brahmasari, I. A., dan Suprayetno, A. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10 (2): hal. 124-135.
- Budiharjo, M. 2016. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Jalaluddin. 2009. *Psikologi Agama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khasbulloh, M. N. 2018. Implementasi Kompensasi Dan Benefit: Tinjauan Manajemen SDI Berbasis Syari'ah. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*. Vol. 2 (1): hal. 1-19.
- Fahrullah, A. 2016. *Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, Serta Kesejahteraan Karyawan Rumah Sakit Islam*. Disertasi tidak diterbitkan. Surabaya: Universitas Airlangga
- Osman-Gani, A. M. et al. (2020). *Effects of religiosity, spirituality, and personal values on employee performance: A conceptual analysis. Presented at 9<sup>th</sup> International Conference of the Academy of HRD (Asia Chapter), November 11-14, 2020, Organized by Academy of HRD (Asia Chapter), Shanghai*.
- PikiranRakyat. 2017. Presiden Joko Widodo: Setelah Infrastruktur, Fokus ke SDM.

<http://www.pikiran-rakyat.com/nasional/2017/12/28/pre-siden-joko-widodo-setelah-infrastruktur-fokus-ke-sdm-416774>.

Diakses tanggal 24

Januari 2018

Sulistyo, H. 2021. Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen*. Vol. 11 (3): hal. 252-270.

Yusuf. 2015. Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan. *PROBANK*. Vol. 1 (1)